

# **Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Jayapura**

**Nurhayati Gandura, Abdul Rasyid, Yana Amalia Yunus,  
Roslina, Abdul Hafid Jusuf**

## **ABSTRAK**

*Studi ini bertujuan untuk: menganalisis pengaruh Mengetahui dan Studi ini bertujuan untuk: Mengetahui dan menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jayapura. Mengetahui dan menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jayapura. Mengetahui dan menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kepuasan kerja melalui kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jayapura. Analisis dilakukan dengan menggunakan path analisis (analisis jalur). Di mana langkah pertama yang dilakukan adalah mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai yang diukur dengan menggunakan uji t, kemudian langkah kedua menguji pengaruh profesionalisme terhadap kepuasan kerja yang diukur dengan menggunakan uji t serta menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dengan menggunakan analisis jalur. Penelitian ini menggunakan rancangan explanative (konfirmasi). Data yang diteliti dalam studi ini adalah data kuesioner yang disebarkan kepada responden mengenai profesionalisme, kinerja pegawai dan kepuasan kerja. Alat analisis data menggunakan SEM AMOS 22. Berdasarkan hasil analisis, disimpulkan bahwa Profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jayapura. Profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jayapura. Profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jayapura. Dengan demikian maka, melalui kepuasan kerja, pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan mampu ditingkatkan.. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja Personel, Penempatan kerja terhadap pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja Personel, Penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Personel, dan Penempatan kerja melalui pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja Personel.*

**Kata kunci: Profesionalisme, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja.**

## **PENDAHULUAN**

Kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins, 2014). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Locke memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah “keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang” (Luthans, 2016). Dari kedua definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki kepuasan kerja adalah pegawai yang memiliki perasaan positif serta senang dengan pekerjaan yang dilakukannya. Studi yang komprehensif tentang kepuasan kerja dikenal sebagai “The Cornell Studies of Job Satisfaction” (Winardi, 1992 dalam Hudiwinarsih, 2015) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja terdiri dari 5 (lima) macam aspek yaitu pekerjaan

itu sendiri, pembayaran (upah dan gaji), supervisi, kesempatan untuk promosi, dan ciri-ciri/sifat para rekan sekerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Tingkat kepuasan yang dirasakan seseorang dipengaruhi oleh proses pemikirannya. (Locke, 1993 dalam Khikmah, 2015). Sorensen dan Sorensen (2014) menyatakan bahwa seseorang yang merasa tidak mampu untuk mencapai aktualisasi profesional dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja (Khikmah, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Guntur et al. (2014) menyimpulkan bahwa profesionalisme mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dimana semakin tinggi profesionalisme maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai.

Profesionalisme dalam suatu pekerjaan atau profesi telah lama mendapat perhatian dari para praktisi. Dalam bekerja, setiap manusia dituntut

untuk bisa memiliki profesionalisme karena di dalam profesionalisme terkandung kepiawaian atau keahlian dalam mengoptimalkan ilmu pengetahuan, waktu, tenaga. Menurut Tjiptohadi (2015) dalam Khikmah (2015) profesionalisme dilihat dari pengertian bahasanya, bisa mempunyai beberapa makna. Pertama, profesionalisme berarti suatu keahlian, mempunyai kualifikasi tertentu, berpengalaman sesuai dengan bidang keahliannya. Kedua, pengertian profesionalisme merujuk pada suatu standar pekerjaan yaitu prinsip-prinsip moral dan etika profesi. Ketiga, profesionalisme berarti moral. Sebagai profesional, setiap pegawai harus mampu menunjukkan tanggung jawabnya terhadap klien, rekan seprofesi, maupun atasannya.

Selain adanya pengaruh profesionalisme terhadap kepuasan kerja pegawai, faktor penting yang mendorong tercapainya kepuasan kerja pegawai adalah kinerja pegawai. Pelayanan publik selama ini banyak dikeluhkan oleh masyarakat karena lemahnya kualitas pelayanan yang diberikan oleh pemerintah. Banyak keluhan masyarakat tentang kinerja para pejabat melalui surat kabar, media elektronik, maupun jejaring sosial, bahkan aksi unjuk rasa yang dilakukan oleh berbagai elemen masyarakat yang menuntut pertanggungjawaban atas kebijakan yang dirasa merugikan. Reformasi birokrasi saat ini menghendaki perubahan pola pikir dan budaya kerja, penataan peraturan perundang undangan, penataan dan penguatan organisasi, penataan tatalaksana, penataan sistem SDM aparatur, penguatan pengawasan, penguatan akuntabilitas kinerja dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Kebijakan reformasi birokrasi ini, diharapkan dapat mengobati kekecewaan masyarakat terhadap kinerja pemerintah. Paradigma reformasi birokrasi ini mutlak direspon secara positif oleh seluruh satuan kerja perangkat daerah (SKPD). Dimana pengelolaan sumber daya manusia yang baik diharapkan akan mendukung perkembangan organisasi ke arah yang lebih baik. Untuk mengetahui pengelolaan sumber daya manusia itu baik adalah dengan adanya peningkatan kinerja/prestasi kerja pegawainya.

Permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jayapura adalah mengenai penyelesaian tugas yang kurang efektif, keterlambatan pegawai dalam hal masuk kantor dan meninggalkan kantor saat jam kerja, pulang sebelum waktunya dan sebagainya. Permasalahan tersebut dapat dihindari jika seluruh pegawai mempunyai rasa profesionalisme yang jelas untuk taat pada aturan. Aparatur Negara atau pemerintah sebagai abdi negara dan abdi masyarakat diperlukan untuk melaksanakan kegiatan dan kebijaksanaan yang dibuat oleh pemerintah dalam melakukan pembangunan

nasional. Dalam hal ini diperlukan pegawai yang profesional agar mampu meningkatkan mutu, pengetahuan, keterampilan karena didorong dengan banyaknya tanggung jawab tugas pemerintah serta pengabdianya kepada masyarakat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai. Pegawai atau aparatur pemerintah yang profesional sangat berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kemajuan dan peningkatan kualitas pelayanan organisasi pemerintah. Hal ini disebabkan bahwa pegawai pemerintah sebagai penentu, perencana, pelaksana, dan pengawasan administrasi pemerintahan. Kurangnya profesionalisme aparatur dalam pengelolaan pelayanan publik mengakibatkan kurangnya kemauan untuk berpartisipasi dalam perencanaan pembangunan dan adanya rasa apatis masyarakat terhadap pemerintahan mengakibatkan masyarakat merasa tersisihkan dari proses pemerintahan.

Berdasarkan data yang ada, berkaitan dengan capaian kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jayapura sudah tercapai namun belum optimal. Hal ini, dapat dilihat dari capaian kerja yang dihasilkan baru perekaman E-KTP dan Akta Kelahiran dan Akta Kematian yang menunjukkan angka 80%, sedangkan untuk akta nikah dan akta cerai yang terdata pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jayapura berada di bawah 20%. Dengan demikian, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jayapura diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan sehingga dapat melakukan pelayanan sesuai dengan tugas yang dibebankan.

Berdasarkan uraian di atas tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jayapura?
2. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jayapura?
3. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jayapura?

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

### **A. Kepuasan Kerja**

Luthans (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Terdapat tiga dimensi yang diterima secara umum dalam kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja, dengan demikian, kepuasan kerja dapat dilihat dan dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik

hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan.

Robbins (2014) menyatakan kepuasan kerja (job satisfaction) mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Kemudian Martoyo (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) dimaksudkan keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan karyawan yang bersangkutan. Bentuk balas jasa dapat berupa finansial maupun nonfinansial. Bila kepuasan kerja terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya. Menurut Rivai (2015) secara teoritis, indikator-indikator dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut :1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan, 2) Supervisi, 3) Organisasi dan manajemen, 4) Kesempatan untuk maju, 5) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif, 6) Rekan kerja, 7) Kondisi pekerjaan.

## B. Profesionalisme

Profesionalisme dalam suatu pekerjaan atau profesi telah lama mendapat perhatian dari para peneliti. Menurut Khikmah (2015) profesionalisme dilihat dari pengertian bahasanya, bisa mempunyai beberapa makna. Pertama, profesionalisme berarti suatu keahlian, mempunyai kualifikasi tertentu, berpengalaman sesuai dengan bidang keahliannya. Kedua, pengertian profesionalisme merujuk pada suatu standar pekerjaan yaitu prinsip-prinsip moral dan etika profesi. Ketiga, profesional berarti moral.

Konsep profesionalisme modern dalam melakukan suatu pekerjaan telah dikemukakan oleh Hall (2013), menurutnya profesionalisme berkaitan dengan dua aspek penting yaitu aspek struktural dan sikap. Aspek struktural yang karakteristiknya merupakan bagian dari pembentukan sekolah pelatihan, pembentukan asosiasi profesional dan pembentukan kode etik sedangkan aspek sikap berkaitan dengan pembentukan jiwa profesionalisme (Lekatompey, 2013).

Hall (2013) dalam Hudiwinarsih (2015) mengusulkan tentang lima elemen profesionalisme individual yaitu :

- 1) Dedikasi (dedication) profesional merupakan pengabdian mengerjakan suatu pekerjaan dengan menggunakan kemampuan serta pengetahuannya, walaupun imbalan yang

diperolehnya lebih sedikit. Sikap ini menunjukkan totalitas keikhlasan yang mencurahkan seluruh kemampuan dan pengetahuannya untuk suatu pekerjaan. Sehingga unsur yang berkaitan dengan imbalan tidak menjadikan prioritas utama.

- 2) Kewajiban sosial (social obligation) merupakan pandangan bahwa profesi dan manfaatnya yang diperoleh lebih ditujukan untuk kepentingan masyarakat dibanding kepentingannya sendiri. Profesional diharapkan tidak mengutamakan keuntungan pribadi mengutamakan keuntungan pribadi dalam melayani publik. Sehingga profesi dibentuk terutama untuk pelayanan masyarakat.
- 3) Permintaan atau tuntutan kemandirian (autonomy demand) merupakan pandangan yang menghendaki kemandirian dalam setiap pengambilan keputusan yang berhubungan dengan bidang kerjanya tanpa adanya tekanan dari pihak lain.
- 4) Peraturan profesional tersendiri (belief in self regulation), merupakan pandangan bahwa yang dapat menilai kerja profesional mereka adalah rekan sesama profesi yang mempunyai kompetensi dengan pekerjaan mereka. Hal ini mengingat bahwa suatu profesi mengizinkan untuk mengatur pekerjaannya secara efisien dan mempunyai ciri-ciri tersendiri, sehingga masyarakat mempunyai kesan bahwa profesi adalah tanggung jawab dan harus mampu untuk menyelesaikan tugasnya dari masyarakat secara tepat.
- 5) Afiliasi komunitas profesional (community affiliation) berkenaan dengan keikutsertaan seseorang secara aktif dalam komunitas profesional mereka baik dalam bentuk organisasi formal seperti ikatan profesi tertentu, ataupun kelompok informal tertentu. Adapun tujuan utamanya adalah berkaitan dengan pengembangan profesi mereka.

## C. Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja menurut Siswanto (2013) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sedangkan pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2015) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam pemerintah.

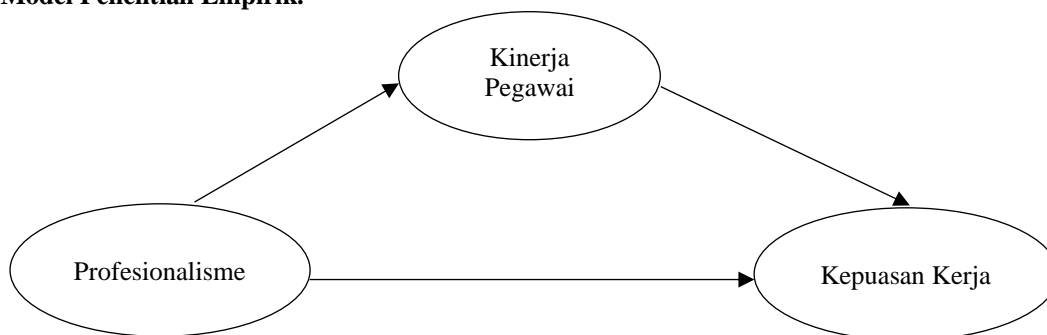
Selanjutnya Mulyadi dan Rivai (2013) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam pemerintah. Pengertian kinerja juga dikemukakan oleh beberapa ahli

manajemen dalam Tika (2013) antara lain sebagai berikut: 1) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu, dan 2) Kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, mengambil kesimpulan tentang definisi dari kinerja seseorang pegawai adalah sebagai hasil pekerjaan atau kegiatan seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2016) bahwa: “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.”

Mangkunegara (2015) bahwa : “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Sedarmayanti (2015) bahwa : “Kinerja merupakan memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggung jawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan.” Berdasarkan beberapa pengertian diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu atau kelompok yang dilakukan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu dengan maksimal.

### Model Penelitian Empirik.



Gambar. 2.1 Model Penelitian Empirik

### Pengembangan Hipotesis Penelitian.

1. Diduga bahwa variabel profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jayapura.
2. Diduga bahwa variabel profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jayapura.
3. Diduga bahwa variabel profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui variabel kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jayapura.

### METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan bukti empiris dan menganalisis pengaruh profesionalisme sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen dan kinerja pegawai sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilaksanakan

pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jayapura. Adapun waktu penelitian yang dilaksanakan berlangsung selama 3 bulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jayapura yang berjumlah 100 orang pegawai. Dalam penelitian ini tidak dilakukan teknik sampling karena jumlah populasi kurang dari 100 maka keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel atau yang disebut juga sebagai sampel jenuh. Sehingga populasi dalam penelitian ini penulis gunakan sebagai sampel yang berjumlah 100 orang pegawai.

Teknik analisis regresi dipilih untuk digunakan pada penelitian ini karena teknik regresi berganda dapat menyimpulkan secara langsung mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas yang digunakan secara parsial ataupun secara bersama-sama.

**Definisi Operasional Variabel Penelitian.**

Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator
Profesionalisme	Keahlian, mempunyai kualifikasi tertentu, berpengalaman sesuai dengan bidang keahliannya.	a) Pengabdian pada profesi, b) Kewajiban sosial, c) Kemandirian, d) Keyakinan terhadap peraturan profesi e) Hubungan dengan sesama profesi.
Kepuasan Kerja	Hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.	a) Isi pekerjaan, b) Supervisi, c) Organisasi dan manajemen, d) Kesempatan untuk maju, e) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial, f) Rekan kerja dan g) Kondisi pekerjaan.
Kinerja Pegawai	Perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.	a) Kualitas kerja, b) Kuantitas kerja, c) Tanggung jawab, d) Kerjasama e) Inisiatif.

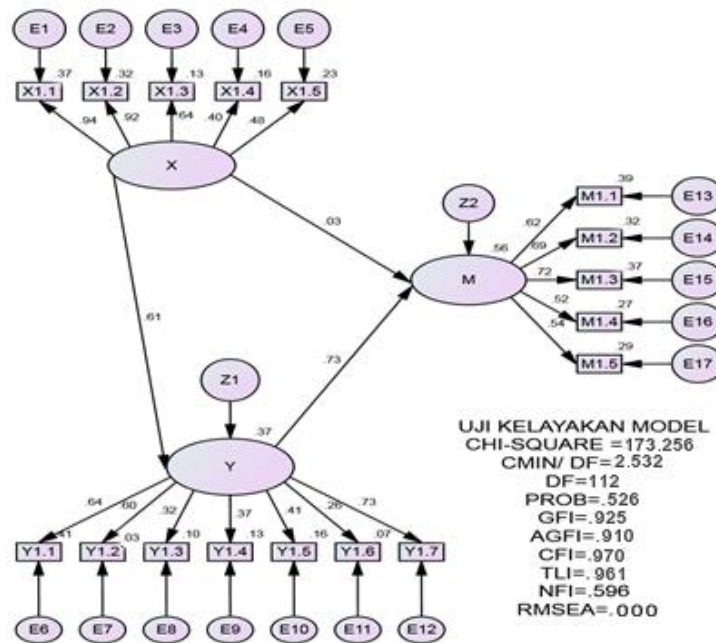
Sumber: Dari berbagai literature.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Full Model Structural Equation Model (SEM)**

Setelah dilakukan analisis terhadap tingkat unidimensionalitas dari dimensi-dimensi/indikator-indikator pembentuk variable

laten yang diuji dengan *confirmatory factor analysis*, analisis selanjutnya adalah analisis *Structural Equal Model (SEM)* secara *full model*. Adapun hasil pengolahan data untuk analisis *full model SEM* sebagaimana pada gambar berikut:



Gambar Diagram Hubungan Kausalitas Analisis *Structural Equation Model (SEM)*

Uji terhadap kelayakan *full model SEM* ini diuji dengan cara yang sama dengan pengujian pada analisis factor konfirmatori

(*confirmatory factor analysis*). Adapun hasil pengujian kelayakan pada model penelitian yang dikembangkan dalam penelitian ini, disajikan

dalam tabel berikut ini.

Tabel 5.11  
Hasil Pengujian Kelayakan Model

<i>Goodness of Fit Indeks</i>	<i>Cut off Value</i>	Hasil	Evaluasi
<b>Chi-Square</b>	Diharapkan kecil	173,256	Baik
<b>Probability</b>	$\geq 0.05$	0,526	Baik
<b>RMSEA</b>	$\leq 0.08$	0,000	Baik
<b>GFI</b>	$\geq 0.90$	0,925	Baik
<b>AGFI</b>	$\geq 0.90$	0,910	Baik
<b>CMIN/DF</b>	$\leq 2.00$	0,2532	Baik
<b>TLI</b>	$\geq 0.95$	0,961	Baik
<b>CFI</b>	$\geq 0.95$	0,970	Baik

Sumber: Data diolah dengan Program AMOS. Tahun 2020

Hasil analisis diperoleh nilai pengujian *goodness-of-fit* menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan antara matriks kovarians sampel dan kovarians populasi yang diestimasi. Uji terhadap hipotesis model menunjukkan bahwa model ini sesuai dengan data atau fit terhadap data yang tersedia. Ukuran-ukuran kelayakan model yang lain juga berada dalam kategori baik yang berarti bahwa model telah memenuhi kriteria *goodness-of-fit* yang telah ditetapkan. Dengan demikian

kecocokan model yang diprediksi dengan nilai-nilai pengamatan sudah memenuhi syarat.

### Pengujian Hipotesis

Hasil analisis data dengan menggunakan *Structural Equal Model* (SEM) dengan program AMOS, diperoleh hasil untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel: Nilai *Regression Weight*

		Estimate	S.E.	C.R.	P	
Professionalisme	→	Kepuasan Kerja	.406	.084	5.096	0.000
Professionalisme	→	Kinerja_Pegawai	.017	.063	4.321	0.000
Kepuasan Kerja	→	Kinerja_Pegawai	.563	.127	3.780	0.000

Sumber: Data diolah dengan Program AMOS. Tahun 2020

### 1. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jayapura

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai c.r. antara profesionalisme ← kepuasan kerja pegawai adalah sebesar 5,096, lebih besar dari 1,96 (nilai tabel z pada  $\alpha = 5\%$ ). Demikian ini berarti bahwa profesionalisme mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2017) Penelitian menemukan hasil bahwa hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti. profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasi pada penelitian ini adalah profesionalisme memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

### 2. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jayapura

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai c.r. antara profesionalisme ← kinerja pegawai

adalah sebesar 4,321, lebih besar dari 1,96 (nilai tabel z pada  $\alpha = 5\%$ ). Demikian ini berarti bahwa profesionalisme mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan Yosevine Girlbert Silalahi (2014) Hasil pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil koefisien determinasi yang besar menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen profesionalisme mampu menjelaskan variabel dependen kepuasan kerja.

Profesionalisme dalam suatu pekerjaan atau profesi telah lama mendapat perhatian dari para peneliti. Menurut Khikmah (2015) profesionalisme dilihat dari pengertian bahasanya, bisa mempunyai beberapa makna. Pertama, profesionalisme berarti suatu keahlian, mempunyai kualifikasi tertentu, berpengalaman sesuai dengan bidang keahliannya. Kedua, pengertian profesionalisme merujuk pada suatu standar pekerjaan yaitu prinsip-prinsip moral dan etika profesi. Ketiga, profesional berarti moral.

### 3. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Pegawai

### **Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jayapura.**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai *c.r.* antara kepuasan kerja ← kinerja adalah sebesar 3,780 lebih besar dari 1,96 (nilai tabel *z* pada  $\alpha = 5\%$ ). Ini membuktikan adanya pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Gunawan Cahyasumirat (2016) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua hipotesis

### **Kesimpulan.**

1. Profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jayapura. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik profesionalisme yang dimiliki oleh pegawai, akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jayapura.
2. Profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jayapura. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik profesionalisme yang dimiliki oleh pegawai juga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jayapura. Sebaliknya, semakin kurang tingkat profesionalisme, maka akan berdampak terhadap menurunnya kepuasan kerja yang dimiliki.
3. Profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jayapura. Dengan demikian maka, melalui kepuasan kerja, pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan mampu ditingkatkan.

### **Saran-Saran**

1. Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jayapura harus memperhatikan profesionalisme pegawai dengan memberikan kesempatan pengembangan karir guna peningkatan profesionalisme. Dengan demikian kinerja yang dihasilkan akan semakin baik pula.
2. Peningkatan profesionalisme terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja yang ada mampu meningkatkan kinerja yang dihasilkan dengan demikian, Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jayapura harus mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan memperhatikan kesejahteraan pegawai.
4. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau referensi bagi penelitian serupa terkait profesionalisme, kinerja pegawai dan kepuasan kerja.

yang dibangun dapat diterima. profesionalisme secara positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan memiliki pengaruh positif melalui kinerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif pada suatu pekerjaan sebagai dampak evaluasi dari berbagai aspek dalam pekerjaan tersebut.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anoraga, Pandji. 2014. Koperasi Kewirausahaan, dan Usaha Kecil, Rineka Cipta. Jakarta.
- Arif Pratisto, 2004. Cara Mudah Mengatasi Masalah Statistik dan Rancangan Percobaan dengan SPSS 12. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Armstrong dan Baron dalam Irham Fahmi. 2014. Manajemen Kinerja. Jakarta.
- As'ad, Moh. 2015. Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Liberty, Jakarta.
- Dale, Timpe 2014. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja, Cetakan kelima, Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Davis, K.J.W et.,al 2014, Prilaku dalam Organisasi, Jilid I, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ghozali, Imam, 2015, Aplikasi analisis Multifariat dengan program SPSS, BP, Undip.
- Goetz, J., P. C. Morrow, and I.C Mc Elroy. 2013. "The effect of Accounting Firm Size and member rank on professionalism". Accounting Organization and Society.
- Guntur, Sri, Yohanes, 2014. Profesionalisme Sebagai Mediasi Hubungan Antara Pengalaman Dengan Kinerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. Jurnal Maksi Undip.
- Hall, R, 2013. "Profesionalization and bureaucratation". American Sociological Review.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

- Hudiwinarsih, G. 2015. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya. *The Indonesian Accounting Review*, Volume 2, No. 2.
- Husein, Umar. 2015. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*, Jakarta: Rajawali Press.
- Kartono Kartini, 2015. *Pengantar Riset Sosial*, CV. Mantar Maju, Bandung.
- Khikmah, Siti Noor. 2015. Pengaruh Profesionalisme terhadap Keinginan Berpindah dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening. Tesis. Universitas Diponegoro.
- Kurniawan, Agung. 2015. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta. Penerbit Pembaharuan.
- LAN RI. 2004. *Akuntabilitas dan Good Governance*. (AKIP). Jakarta.
- Lekatompessy, J.E. 2013. Hubungan Profesionalisme dengan Konsekuensinya: Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja, dan Keinginan Berpindah : Studi Empiris di Lingkungan Akuntan Publik.
- Luthans, Fred. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jilid 10. Yogyakarta : ANDI.
- Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Kedua Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Martoyo Susilo, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPF, Yogyakarta.
- Mulyadi, Deddi. Dan Veithzal Rivai. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2013. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Rivai Veithzal, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Penerbit Prenhallindo.
- Sedermayanti, 2015, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Ketiga, CV Mandar Maju, Bandung.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Siswanto, 2013. *Pengertian Kinerja*, Penerbit. Universitas Trisakti. Jakarta.
- Sorensen J. and T. Sorensen 2014. *The conflict of professionals in bureaucratic organization*. *Administration Science Quarterly*.
- Sugiyono. 2015. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 2014. *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Suhrawardi, Lubis K., 2012, *Etika Profesi Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Sutrisno Hadi. 2015. *Metode Research*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Fisiologi UGM.
- Syamsul Bahri dan Fakhry Zamzam, 2015. *Model Penelitian Kuantitatif Berbasis SEM-Amos*. Yogyakarta : Deepulish.
- Tika. 2013. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*,. Jakarta : Bumi Aksara.
- Victor H. Vroom., 2013. *Work and Motivation*, (New York : John Wiley & Son, Inc.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta:Rajawali Pers.
- Yosevine Girlbert Silalahi. 2014. *Pengaruh Profesionalisme dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit PT. Perkebunan Nusantara III Sei Dadap*.